

## ¡FELICIDAD EN EL TRABAJO! OPORTUNIDAD PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR DEPORTIVO

Happiness at work! Opportunity for professionals of the sports sector

Felicidade no trabalho! Oportunidade para os profissionais do setor desportivo

**Claudia Patricia Cardona Triana <sup>1</sup>**

**Jhon Jairo Trejos Parra <sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universidad Tecnológica de Pereira, [claudiacardona@utp.edu.co](mailto:claudiacardona@utp.edu.co)

<sup>2</sup> Universidad Tecnológica de Pereira, [jtrejos@utp.edu.co](mailto:jtrejos@utp.edu.co)

### Resumen

En el trabajo, además de compromisos productivos, los colaboradores desarrollan sus proyectos de vida, pero con frecuencia esta relación es incongruente con las metas organizacionales. El talento humano se debate entre lo que es, lo que hace y lo que quisiera ser, sumado a lo que espera la empresa. Esto afecta la felicidad laboral y el trabajo en equipo y de este modo impacta directamente los resultados de la empresa. Se midió el trabajo organizacional en equipo en una empresa de Pereira, se amplió y validó la escala Likert de Donald K. Carew, obteniendo alfa de Cronbach de 0.95. Esta escala quedó constituida por 49 ítems, agrupados en 7 dimensiones: objetivo común, sinergia, relación y comunicación, flexibilidad, óptimo rendimiento, reconocimiento, aprecio, y motivación. Se aplicó un programa de educación experiencial. Los resultados mostraron diferencias significativas.

**Palabras clave:** *Trabajo en equipo; desarrollo organizacional; educación experiencial; felicidad en el trabajo*

### Abstract

In addition to productive commitments, employees develop their life projects in the workspace, but often this relationship is inconsistent with the organizational goals. Human talent is torn between what it is, what it does and what it would like to be, in addition to what the company expects. This affects work happiness and teamwork, and thus directly impact the company's results. Organizational teamwork was measured in a Pereira (Colombia) company, the Likert scale of Donald K. Carew was extended and validated, obtaining Cronbach's alpha of 0.95. This scale was made up of 49 items, grouped into 7 dimensions: common objective, synergy, relationship and communication, flexibility, optimal performance, recognition, appreciation and motivation. An experiential education program was applied. The results showed significant differences.

**Keywords:** *Teamwork; organizational development; experiential education; happiness at work*

### Resumo

No trabalho, além dos compromissos produtivos, os colaboradores desenvolvem seus projetos de vida, porém, frequentemente essa relação é incompatível com as metas organizacionais. O talento humano se debate entre o que é, o que faz e o que gostaria de ser somado ao que a empresa espera. Isso afeta a felicidade no trabalho e o trabalho em equipe e deste modo impacta diretamente os resultados da empresa. Em uma empresa localizada em Pereira (Colômbia) foi medido o trabalho organizacional em equipe, ampliando e validando a escala Likert de Donald K. Carew e obtendo alfa de Cronbach de 0.95. Esta escala foi composta por 49 itens, agrupados em 7 dimensões: objetivo comum, sinergia, relação e comunicação, flexibilidade, ótimo rendimento, reconhecimento, apreço e motivação. Foi aplicado um programa de educação experiential. Os resultados mostraram diferenças significativas.

**Palavras-chave:** *Trabalho em equipe; desenvolvimento organizacional; educação experiential; felicidade no trabalho*

## 1. Introducción

Se abordó el trabajo en equipo organizacional porque es estratégico para incrementar la productividad mediante la identificación de las necesidades personales del capital humano con los objetivos organizacionales de la empresa (Escobar, 2012). Para esto se implementó un programa de educación experiencial que consiste en el proceso de aprendizaje a partir de la transformación de la vivencia a través de las etapas de experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa, en la cual se ponen a prueba en la práctica las teorías propuestas (Kolb & Kolb, 2009). Así pues, se investigó: ¿Cuál es eficacia de un programa de educación experiencial en el mejoramiento del trabajo en equipo organizacional de una empresa de Pereira?

En las publicaciones a nivel nacional pueden observarse tres corrientes de pensamiento, sobre la gestión humana. La sociológica orientada a comprender los fenómenos dentro de las empresas en relación con la realidad social nacional, sobresaliendo temas como la reestructuración productiva y su impacto sobre el trabajo. La perspectiva estratégica: suman la importancia de las personas para generar valor a la organización a través del incremento de la productividad, mejoras en el servicio al cliente e impacto en los resultados económicos de la empresa. Y la corriente humanística: Es en esta organización donde confluye la actividad humana en una interacción de dos subsistemas, el estructuro-material (medios para la producción) y el simbólico (las personas con sus valores, intereses, motivaciones y limitaciones, es decir, el ser humano en su integralidad) mediada por las relaciones de poder (Calderón *et al.*, 2007).

De acuerdo con lo anterior el estudio se soportó en las teorías humanistas de la administración porque surgen como respuesta de la organización a los cambios, como un esfuerzo complejo encaminado a modificar actitudes, valores,

comportamientos y estructuras, de tal forma que pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas: mercados, tecnologías, problemas y desafíos generados por una sociedad en desarrollo (Chiavenato, 2012). Dentro de estas, el estudio de la felicidad, en este caso en el entorno laboral, es una preocupación que ha ocupado a la humanidad a lo largo de la historia, porque el ser humano busca los satisfactores que trascienden a las posesiones materiales y están dirigidos a la identificación de estar y sentirse cómodo, contento, satisfecho o feliz (Vázquez & Hervás, 2009).

## 2. Método

El diseño fue cuasi-experimental controlado con grupos preformados, pre y posprueba. La Población comprendió los colaboradores de una empresa de Pereira, quienes voluntariamente participaron en el programa y que pertenecían a dos grupos diferentes de la misma. La variable independiente fue el programa de 14 sesiones prácticas de educación experiencial. La variable dependiente: trabajo en equipo organizacional. Como instrumento se utilizó la encuesta de Carew (FI-UNLP, sf), que fue ampliada y validada mediante juicio de expertos y prueba piloto, alcanzando un alfa de Cronbach de 0.95.

## 3. Resultados y discusión

**Educación experiencial.** Al inicio del estudio la actitud de los participantes no fue buena, porque desconocían la metodología y consideraban que era una pérdida de tiempo, ya que su preocupación era la productividad y el cumplimiento de indicadores. Se encontró que presentaban problemas de interacción entre ellos, como intolerancia y falta de compañerismo; sin embargo, a medida que pasaban las sesiones fueron ganando confianza, dirimir con rapidez las diferencias y así superar los retos propuestos. El programa se convirtió en una cita esperada cada semana, el clima laboral mejoró radicalmente, de ser unos empleados negativos,

encerrados en su mundo, pasaron a trabajar en conjunto, a compartir conocimientos y habilidades para lograr los objetivos, lo cual permitió que el trabajo de cada individuo fuera mejor. Incluso, sugirieron que se implementara el programa de educación experiencial en otras dependencias y en la gerencia de la institución.

**Trabajo en equipo.** Al finalizar cada sesión se realizaba una reflexión que permitía que cada participante concientizara sus actitudes de éxito y de fracaso, y se motivaran a mejorar. Esto incrementó la confianza, no solo en sí mismos sino también en los demás, trabajando en unidad con el fin de realizar las actividades de manera correcta y resolver los inconvenientes. Se fortalecieron las relaciones interpersonales, el sentido del humor y la diversión en las actividades realizadas, todo esto permitió mejorar el trabajo en equipo y, con esto, la calidad del trabajo.

**Administración humanista.** Al comienzo el ambiente era tenso y el clima laboral cambiante; sin embargo, luego del programa, los participantes eran más tolerantes y comprensivos, empezaron a solucionar las dificultades y sus diferencias con el diálogo, expresándose y escuchando a los demás, y con una mayor disposición y motivación para ejercer su trabajo. De esta forma el grupo se fue volviendo más unido, compacto, fuerte, tolerante y, sobre todo, más feliz. Se resalta así la importancia de la recreación en el medio laboral y sus beneficios en cuestión de productividad, conducente al mejoramiento del clima laboral.

#### 4. Conclusiones

La educación experiencial es una estrategia idónea para mejorar el trabajo en equipo organizacional y el clima laboral, ya que además de facilitar el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo dentro de la empresa, permite también un

ambiente laboral de sentimientos positivos compartidos y desarrollo humano individual coherente con el desarrollo institucional y la felicidad en el trabajo.

## 5. Referencias

- Calderón, G., Naranjo, J. C., & Álvarez, C. M. (Junio de 2007). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, 23(103), 39-64.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Dombois, R. (1994). Modernización empresarial: reto para las relaciones industriales en América Latina. *Revista Colombiana de Psicología*. 3, 81-92.
- Escobar, P. (2012). *Trabajo en equipo* ( Trabajo de grado). Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada - Especialización en Alta Gerencia, Disponible en: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/Trabajo%20en%20Equipo.pdf>
- FI-UNLP Facultad de Ingeniería - Universidad Nacional de la Plata (2006). *Fundamentos del trabajo en equipo: los equipos eficaces*. Argentina: Universidad Nacional de Plata. Disponible en: [www.ing.unlp.edu.ar/catedras/P0701/descargar.php?doc=465\\_trabajo\\_equipo.pdf](http://www.ing.unlp.edu.ar/catedras/P0701/descargar.php?doc=465_trabajo_equipo.pdf)
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2009). Experiential learning theory: a dynamic, holistic approach to management learning, education and development. En S. Armstrong & C. Fukami, *The SAGE handbook of management learning, education and development* (pp.42-68). Thousand Oaks, California: SAGE.
- Vázquez, C., & Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de psicología positiva*. España: Alianza Editorial.